

Soziologen in der betrieblichen Sozialberatung

Rotenhan, Eleonore von

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rotenhan, E. v. (1979). Soziologen in der betrieblichen Sozialberatung. In R. Mackensen, & F. Sagebiel (Hrsg.), *Soziologische Analysen: Referate aus den Veranstaltungen der Sektionen der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und der ad-hoc-Gruppen beim 19. Deutschen Soziologentag (Berlin, 17.-20. April 1979)* (S. 621-624). Berlin: Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-136344>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Soziologen in der betrieblichen Sozialberatung

Eleonore v. Rotenhan

1. Definition, Inhalte und Zielgruppen betrieblicher Sozialberatung

1.1. Definition: Betriebliche Sozialberatung soll

- aus der Sicht der Vorgesetzten und Kollegen schwierige oder leistungsschwache Mitarbeiter zu reibungsloserer Zusammenarbeit bringen bzw. verhindern, daß sich persönliche Probleme und Störungen belastend auf die unmittelbare betriebliche Umgebung auswirken,
- aus der Sicht der Mitarbeiter selber in schwierigen persönlichen oder sozialen Situationen unmittelbare Hilfe und Entlastung sein,
- aus dem Blickwinkel einer sich langsam entwickelnden Theorie betrieblicher Sozialberatung zur Humanisierung der Arbeitswelt beitragen und durch Beratung Ursachen unbefriedigender Arbeitsverhältnisse aufdecken und
- nach den Vorstellungen mancher Unternehmer verdeutlichen, daß der Betrieb nicht nur auf Leistungen und Erfolg ausgerichtet ist, sondern auch ein Bereich, in dem Menschen sich selber verwirklichen können und als Persönlichkeiten anerkannt werden.

1.2. Inhalte betrieblicher Sozialberatung sind

- die Beratung von Mitarbeitern und Vorgesetzten bei sozialen Problemen des betrieblichen Alltages (Einführung neuer Mitarbeiter, Arbeitsplatzgestaltung oder -wechsel, besonders bei Behinderten, Jugendlichen, Frauen, Probleme werdender Mütter, Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, die durch menschliches Verhalten ausgelöst werden, Betreuung von älteren Mitarbeitern und Hilfe bei der Vorbereitung auf den Ruhestand, Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer u.a.),
- Hilfe in persönlichen Schwierigkeiten (Hilfe bei der Pflege von Angehörigen, Vermittlung von Kindergarten- oder Hortplätzen, Beratung bei Anträgen an Behörden, Versicherungen, Sozialämtern, Überweisung an andere Institutionen, wie Ehe- und Erziehungsberatungsstellen, Kontakte zu langfristig Kranken,
- die Beratung in wirtschaftlichen Notsituationen (Hinweise auf finanzielle Hilfen durch den Betrieb oder durch den Staat bzw. durch die

- Kommune, durch Sozialversicherungsträger oder Unterstützungskassen),
- beratende Mitarbeit bei besonderen betrieblichen Konflikten (bei besonders hoher Fluktuation oder extrem hohem Krankenstand in einem bestimmten Bereich, bei pädagogischen Problemen mit Jugendlichen, bei Schwierigkeiten in einer Arbeitsgruppe oder mit Vorgesetzten).

1.3. Zielgruppen und Adressaten betrieblicher Sozialberatung sind

- Mitarbeiter, die sich in einer schwierigen persönlichen oder sozialen Situation befinden,
- die Vorgesetzten des Sozialberaters und der Mitarbeiter,
- Betriebsräte und
- Kollegen von unmittelbar Betroffenen.

2. Anforderungen an betriebliche Sozialberater

2.1. An Sozialberater allgemein: Betriebliche Sozialberater sind derzeit häufig Sozialarbeiter, Diplom-Sozialwirte, Volks- oder Betriebswirte, Psychologen aber auch lebenserfahrene, langjährige Betriebsangehörige bzw. Mitarbeiter der Personalabteilungen. Von Ihnen werden verlangt: Teamfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, betriebliche Erfahrung, Grundkenntnisse beratender Gesprächsführung, gute Kenntnisse im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Verständnis für organisatorische Notwendigkeiten, aber auch Erfahrung mit dem Sozialhilferecht, Verständnis für technisches Denken und naturwissenschaftliche Probleme, Fähigkeit Probleme zu erkennen und zu lösen.

2.2. Von Soziologen im besonderen wird erwartet: Gute Kenntnisse in Betriebs- und Organisationssoziologie, Sozialpsychologie unter besonderer Berücksichtigung der Sozialisationsforschung und der Bedeutung von Großorganisationen, die Fähigkeit, Strukturprobleme zu erkennen, zu beschreiben und verständlich erklären zu können.

3. Hinweise für die Ausbildung von Soziologen im Bereich der betrieblichen Sozialberatung

Die für die Praxis notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten werden derzeit wohl an keiner Universität ausreichend erworben. Ungeachtet der Fächerkombination, die für die Abschlußprüfung verlangt wird, sollte sich der Student oder Berufsanfänger unbedingt in folgenden Schwerpunkten oder Vertiefungsgebieten umsehen: Betriebspsychologie,

Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Sozialhilferecht, Jugend- und Familienrecht, Sozialmedizin, Grundlagen der Neurosenlehre, Grundlagen der beratenden Gesprächsführung, Führungstechniken, Institutionenkunde im Bereich der Sozialarbeit, Methoden der Konfliktforschung.

4. Probleme betrieblicher Sozialberatung

Betriebliche Sozialberatung steht permanent in dem Spannungsfeld zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeiter nach einem sicheren Arbeitsplatz, an dem sie sich selber verwirklichen können, Spaß haben, anerkannt werden und Freundschaften knüpfen können und dem Ziel des Unternehmens, konkurrenzfähig zu bleiben und wirtschaftlichen Erfolg zu haben, aber auch den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen zu genügen.

Demzufolge lassen sich heute zwei Positionen unterscheiden:

4.1. Die gesellschaftskritische Position: Betriebliche Sozialberatung

- verschleiert die eigentlichen Ursachen von Entfremdung, Ausbeutung und Arbeitsleid,
- individualisiert soziale Probleme,
- bildet die Feuerwehr profitorientierter Unternehmen,
- fördert die völlige Anpassung an die betriebliche Welt,
- macht die Mitarbeiter williger, besser zu produzieren,
- wirkt systemstabilisierend,
- klammert die Frage nach den gesellschaftlichen Zusammenhängen persönlicher Schwierigkeiten aus,
- vermindert die Kosten, die durch die Arbeits- und Sozialgesetze entstehen,
- ist der verlängerte Arm der Unternehmensführung im Sinne eines reibungslosen Miteinanders,
- funktioniert nur solange, wie es dem Betrieb wirtschaftlich gut geht,
- ist der Büttel der Unternehmer in Zeiten wirtschaftlicher Rezession.

4.2. Die pragmatische Position

- knüpft an der häufig vorhandenen karitativen und humanitären Gesinnung vieler Unternehmer, leitender Angestellter und Vorgesetzter an,
- nützt das wachsende Verständnis der Führungskräfte für die Ideen einer größeren sozialen Verantwortlichkeit,
- verdeutlicht den Zusammenhang von außerbetrieblichem, sozialem

Umfeld der Mitarbeiter und deren Leistungsfähigkeit,

- versteht sich als soziales Gewissen des Betriebes,
- ist der Meinung, daß Innovationen nur dort möglich sind, wo soziale Grundbedürfnisse erfüllt sind,
- sucht Bündnispartner bei Vorgesetzten, Kollegen und Betriebsräten,
- nützt den Freiraum, den die Schweigepflicht bietet,
- kämpft um den freien Zugang zur Betriebsleitung und zu allen Vorgesetzten,
- macht sich unentbehrlich als Fachmann in sozialrechtlichen Fragen,
- baut auf methodisches Können und persönliche Beziehungen,
- macht den Mitarbeitern Mut, außerbetriebliche Sozialeinrichtungen auszunützen.

5. Der Umfang betrieblicher Sozialberatung läßt sich heute nur schätzen. Wahrscheinlich gibt es derzeit in der BRD etwa 400 professionelle betriebliche Sozialberater. Insgesamt dürfte allerdings die Zahl derjenigen Mitarbeiter von Personal- und Organisationsabteilungen, die nebenbei Sozialberatung betreiben, weit größer sein.